

Ⅱ. 2 個別分野における支援策の方向

(1) 雇用の分野におけるチャレンジ支援策

ア. 企業におけるポジティブ・アクションの積極的推進

雇用の分野におけるポジティブ・アクションについては、男女共同参画基本計画の具体的施策において、女性が能力を発揮し、安心して働くことができるよう、「企業のポジティブ・アクション取組の促進」が挙げられており、男女雇用機会均等法第20条に基づいて、企業の自主的なポジティブ・アクション⁴¹を国が援助している。

平成14年4月、厚生労働省の「女性の活躍推進協議会」⁴²（以下、「協議会」という。）は、企業がポジティブ・アクションに主体的に取り組むことを促すための提言をまとめた。この中では、意欲と能力がある女性が活躍できる職場にするため、各企業において、具体的な目標、可能なものについては数値化された目標を定めることが重要であるとされている。

現在、ポジティブ・アクションに取り組む企業は全企業の26.3%となっているが、未だポジティブ・アクションの重要性が十分に認識されているとは言えない状況である⁴³。このような状況を改善し、企業におけるポジティブ・アクション⁴⁴を一層進めるため、以下のような取組を推進することが求められる。

(ア) 諸外国においては、企業におけるポジティブ・アクションを促すために、企業に対して、雇用状況の報告書の提出やポジティブ・アクションの計画の策定を求める等様々な制度を設けている例がある⁴⁵。我が国においても、これらの制度を参考にしつつ、厚生労働省において、ポジティブ・アクションを積極的かつ効果的なものとするための立法措置を視野に入れた検討を行う。

⁴¹ 資料 50 ポジティブ・アクションについて

⁴² 資料 51 女性の活躍推進協議会提言(概要)

⁴³ 資料 52 ポジティブ・アクションの推進状況について

⁴⁴ 資料 53 ポジティブ・アクションに取り組む企業の事例

⁴⁵ 資料 54 諸外国におけるポジティブ・アクション法制の概要

(イ) 女性管理職が少ない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ということが挙げられている⁴⁶。企業が女性に活躍の機会を与え、自社内での人材養成に努力が求められる。同時に、今後も、広く社外にも目を向けて人材を確保することも考慮されるべきである。社外取締役などを含む企業の役員に女性の活用を進めるため、経済団体や各企業が自主的な取組を進めることを期待する。また、米国のNPO法人カタリスト⁴⁷の活動にみられるように、我が国においても、民間において、女性役員確保のための人材データベースの構築、調査研究、コンサルティング等が実施されることを期待する。

(ウ) 各企業が女性の能力発揮の環境づくりに積極的に取り組んでいくことを促進するために、こうした努力が企業の業績の向上に関連があることが示されれば効果的である。例えば、消費者の半分を占める女性の視点が経営に反映されること、男女共同参画に熱心であることは、変化する社会への対応に敏感であることの現れであり、企業イメージを上げている。今後、このような企業における女性の活躍の度合いと業績の関係について、調査研究を行うべきである。

(エ) 厚生労働省は、都道府県労働局において開催する「協議会」等を通じ、経営者団体とも協力しながら、協議会が取りまとめた提言の地域レベルでの普及を図る他、業種別使用者会議、人事労務担当者や女性の管理職候補者に対するセミナーの実施等を行っているが、その成果が期待される。また、協議会と厚生労働省は、企業における公正な業績評価の徹底の推奨、各社が目標を立てる際にベンチマーク（自社の状況を測ることのできる物差しとなる値）として活用できるような、業種や規模ごとの女性の活躍状況等の各種データやロールモデル等の好事例など目に見える形での情報の収集及び提供、女性のチャレンジを支援する取組を行う企業の

⁴⁶ 資料 55 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合、資料 56 女性の活用問題別企業割合

⁴⁷ 資料 57 NPO 法人カタリスト 概要

表彰及びその基準の策定などの施策を行っており、引き続きこれらを着実に実施する必要がある。

ポジティブ・アクションに取り組む企業例

○B社（運送用機器製造業）の取組

男女隔てなく優秀な人材を集めるという観点から女性が能力を発揮できる環境を作ることが重要とし、女性プロジェクトによる提言を取りまとめ、同提言の下、次のような様々な女性活用策を進めてきた。

1. 新人事システム(1997年) 挑戦的な仕事ができる活力ある企業風土と環境作りを進めるために能力主義を軸とした新人事システムを導入。入社10年で幹部社員、40代前半で役員登用も可能であるような人材の早期育成を行うとともに、職種別採用や社内公募制、女性の活用も積極的に推進。
2. 女性相談室を設置(1998年) 社内で相談員を育成。
3. 女性社員の活用と処遇の改善策(1999年) 一般職採用の女性について格付けをやり直し、女性社員の約半分に相当する約500名が昇格。
4. スーパーフレックスタイム導入(コアタイムのないフレックスタイム)(2000年)
5. 半日有給制度導入(半日単位で有休を取得できる制度)(2001年)
6. 社内託児所の設置(2002年)

○C社(電気機械器具製造業)の取組

経営人を含めた全社的な推進体制を置き、重要な経営施策として展開。

ビジョン「多様性～異なる価値観・個性を認め合う」21世紀に求められる働き方

1. 風土改革：均等雇用担当部長ポストの設置、管理者向けの研修の実施やパンフレット発行、社内報での特集、ホームページへの掲載。
2. 均等推進：「イーコール・パートナーシップ・アクションプログラム」の策定。意欲ある女性の積極的登用や女性幹部社員の計画的な育成。
3. 両立支援：本社及び各事業所に相談窓口の設置。「ワーク&ライフサポート・プログラム」策定(情報提供、半日・隔日・コアタイム勤務や在宅勤務といったフレキシブルな勤務制度の新設)により、女性が継続して就業しやすくなった。

イ. 公契約と補助金

事業者等における男女共同参画推進の取組を促すという観点から、入札や補助金交付の際に、当該事業者の男女共同参画推進状況について報告を求めたり、交付決定の判断の一要素とすることなどが効果的な新たな方策として考えられる。

「公契約」については、我が国の会計法の契約制度の原則である「公正性、経済性」を踏まえると、現行法上では、男女共同参画の推進状況を入札の参加登録の審査項目とすることについては、慎重な対応が必要と解釈されている。また、入札や補助金交付において必要となる男女共同参画の推進状況の評価の手法が確立されておらず、公正な競争の確保のため、実施が困難な状況でもある。しかし、地方公共団体では既に独自の取組を行ったり、又は、検討している例もある。

内閣府においては、前述の会計法の趣旨を踏まえつつ、男女共同参画推進の立場から地方公共団体の好事例、諸外国の類似の制度の情報を収集し、提供を行う。

地方公共団体において、男女共同参画の推進状況を入札の参加登録の審査項目とするには、客観的かつ透明性の高い評価手法の確立と、入札参加登録における事業者による申請・報告の虚偽等の防止のための措置が必要であり、かつ、契約制度の原則である「公正性、経済性」にも留意する必要がある。一部の地方公共団体においては、建設工事の入札参加登録にかかる審査項目の主観的事項として、ISO シリーズの認証取得状況や障害者雇用比率を加点し、格付けを行っている事例もあり、これらと同様に、ポジティブ・アクション計画の策定の有無、均等推進企業表彰実績、ファミリー・フレンドリー企業表彰実績⁴⁸、育児・介護休業法の基準を上回る制度の導入の有無、男女雇用機会均等法の違反に係る企業名公表の有無等を、新しい審査項目として加えることが考えられる。

また、補助金交付については、補助金の内容に応じ、補助金の交付の対

⁴⁸ 資料 58 ファミリー・フレンドリー企業表彰について

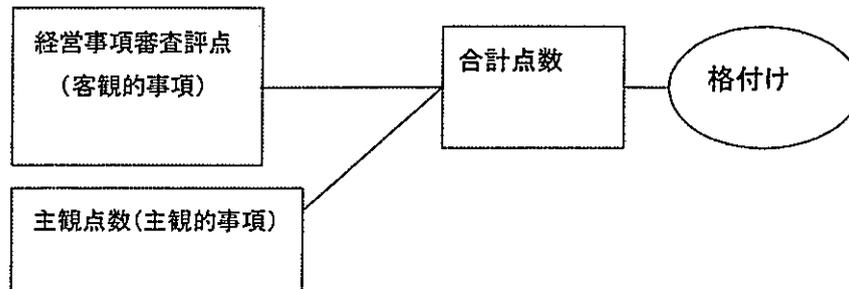
象となる団体を決定する際に、男女共同参画社会に貢献するような内容を判断の一要素とすることが考えられる。ただし、補助金の使途の目的を踏まえ、補助金の交付の要件の中で過大な負担とならないよう配慮が必要である。

地方公共団体における好事例

- 東京都千代田区:平成 15 年度からの建設工事等競争入札参加資格の審査の際に、主観的事項として、「ISO 認証取得」、「男女共同参画社会の実現への貢献」等に関する状況を提出することとなっている。報告事項としては、「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に規定する育児・介護制度の基準を上回る制度を独自に制度化している場合に報告書を提出し、総合数値に加算される。
- 広島県広島市:「広島市男女共同参画推進条例第 17 条」に「補助金交付における男女共同参画の推進に関する措置」を規定。これは市が補助金を交付している団体に対し男女共同参画の推進に関する措置について行政指導を行う根拠となる。具体的な行政指導の内容と方法については、団体の性格等に応じた内容にしていきたいと考えており、基準作りに向けた作業を行っているところ。本規定制定の経緯として、地域活動等を行っている団体のうち、市から補助金が交付されている団体に対しては女性が方針決定過程に参画できるよう、例えば女性の役員の割合を設定するなど規定してはどうかという意見が、条例作りに取り組んでいる市民グループや市民から、出されたことがきっかけ。

(参考)

宮城県: 県の建設工事入札参加資格において、経営事項審査の評価点数(客観的事項)と主観的事項を併せた評価を行い、格付けを実施している。



主観的事項の審査項目、配分は以下のとおり。

- 優良工事表彰状況 最高20点、優良現場代理人表彰状況 最高20点
- 建設業法違反の状況 減点対象項目(指示処分:1件?5点。営業停止:停止日数×-1点)
- ISO9000・14000シリーズの取得状況 最高20点の加点
- 障害者雇用の状況 最高30点の加点 ※「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく雇用が義務付けられている事業者の法定雇用義務達成事業者 10点
義務付けされていない事業者 10点~30点

ウ. 多様な働き方への支援

女性の能力や意欲が活かされ様々な分野で活躍できるようにするため、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を行き来できる仕組みを構築し、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されるように努めることが必要である。

現在、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件の確保が図られるよう、有期労働契約や裁量労働制の見直しが行われているところであるが、引き続き、男女が多様な価値観やライフスタイル等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じ処遇・労働条件が確保されるよう様々な見直しをな

される必要がある⁴⁹。

また、再チャレンジの中でも特に多い就業形態であるパートタイム労働者については、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくことが、少子高齢化の下での社会の支え手を確保することとなる。同時に、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことが、男女が共に暮らし、子どもを産み育てることに夢を持てる社会の実現へつながるという点を考慮する必要がある。再チャレンジを希望する女性の継続就業を可能にするなど生涯生活のビジョンやライフスタイルに合わせた働き方を自由に選べるよう、短時間正社員制度などの働き方の幅を広げる取組を進める。

このため、正社員とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていく必要がある⁵⁰。

エ. 再チャレンジ支援

(ア) 再チャレンジのよいモデルを示す

キャリアアップルートの構築、多様就業型ワークシェアリング、短時間正社員制度などの多様なライフスタイルのニーズに見合った就業形態の選択を可能とする制度の導入により、子育て後の魅力ある再チャレンジの道を開くことは、結果として少子化の抑制にもつながると考えられる。このため、育児や介護等で就業を中断した女性で、再チャレンジを望む女性を勇気付けられるようなものとして、パートなどで得た能力などをNPOや企業の経営、起業に活かしたという好事例を収集し、提示する。さらに、厚生労働省のRe・Be事業(再就職希望登録者支援事業)⁵¹等を活用し、その成果について広く紹介を行う。

⁴⁹ 資料 59 厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策の課題と当面の展開」(要旨)「多様選択可能型社会」の実現に向け-個人の新たな挑戦を支援する政策展開-(平成14年7月)

⁵⁰ 資料 60 厚生労働省研究会「パート 労働の課題と対応の方向性-パートタイム労働研究会最終報告のポイント」(平成14年7月)

⁵¹ 資料 61 再就職希望登録者支援事業の概要

再チャレンジ好事例

OD 社の取組: 正社員と非正社員を同じ基準で評価。同じ条件で同じ時間働けば、非正社員の給与を正社員と同水準にしている。資格制度を設け、厚生年金などの社会保険も月に120時間以上働いていれば、正社員と同様、原則加入へ。

OE 社の取組: 正社員とパート、年齢、性別を問わず、従来の雇用体系を見直し、意欲と能力のある社員を積極的に登用し、組織の活性化を図る。勤務時間や転勤の可否などによって4つの契約パターンを設けた。従業員はそれらの間を原則自由に行き来できる。パート社員も希望によって契約を切り替え、店長などの管理職に就ける道を開いた。柔軟な人材登用で、社内を活性化する。対象は1万1,000人の正社員と5万5,000人のパート社員。フルタイム働けて転勤可能なA型、フルタイム働けるが転勤は不可能なB型、パートタイム労働で転勤が不可能なC型の三種の契約に切り替える。パート採用の人でも、フルタイム働ければB型に移行、店舗の課長まで昇進できる。さらに転勤も可能とすれば、従来の正社員に当たるA型となり、店長や本部の幹部への道も開ける。登用人事は公募や推薦で行う。

(イ) 再教育・再訓練の充実

大学院の社会人受入割合は増加傾向にあり、また、全学生数に占める女性の割合も増加の一途にある。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、男女共同参画社会の形成に当たっての行政に対する要望として、「従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練の充実」への要望は高い⁵²。

育児や介護等でいったん就業を中断し、再チャレンジを希望する女性を支援するためには、就業につながるような職業訓練・再教育を受ける様々な機会を増やすことは重要である。このため、意欲と能力のある者が教育を受けられるような奨学金、教育ローン等の一層の充実を図る。また、厚生労働省において、キャリア・コンサルティングと人生設計に関する相談を組み合わせ、総合的なコンサルティング等を実施する。さらに、様々な職業分野の特性に

⁵² 資料 62 男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと

応じた柔軟で実践的な教育を行うなど、社会人の再教育等の機会を増やすため、大学、専修学校等における社会人の再教育等に柔軟に応える機能（いわゆるコミュニティ・カレッジ）の強化や、高度で専門的な職業能力を有する人材を養成する専門職大学院制度の活用が期待される⁵³。

（ウ）年齢にかかわらず働ける社会の実現

現在、退職管理を労働者の年齢を一律の基準として行う定年制はルールとして定着しているが、退職過程の在り方については、労働者の就業意識、賃金における能力・業績主義の重視傾向などを踏まえ、年齢に偏りすぎた雇用システムを見直すなど、年齢や性別にかかわらず意欲と能力を持つ労働者が活躍できるような環境を整備することが必要である。

厚生労働省において、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず労働者が活躍できるよう、短期的には、平成13年9月に策定した改正雇用対策法に基づく「労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（以下、「年齢指針」という。）に基づく指導⁵⁴の徹底を図り、ハローワークにおける年齢不問求人割合を平成17年度に30%とする目標の達成に向け積極的な取組を行いつつ⁵⁵、適宜年齢指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討する。中長期的には、法律によって、例えば、募集・採用における年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについても、その可能性を検討する。

事業者においては、労働者が年齢にかかわらず能力を有効に発揮できるよう、年齢指針に基づき、募集・採用の際に適切に対応する。

⁵³ 資料 63 「大学院における高度専門職業人養成について」中央教育審議会

⁵⁴ 資料 64 年齢制限緩和の努力義務のあらまし

⁵⁵ 資料 65 求人年齢制限緩和に関する取組みの充実について

(エ) 母子世帯に対するチャレンジ支援

母子世帯において、就業意欲が高く現に就業しているにもかかわらず、平均年収が低くなっている背景には、①就労経験が少ないこと、②パートタイム労働等非正規労働という就労形態が大きく影響していると考えられる。また、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなっていることから、生活面での不安を抱えている。

こうした状況に対応するため、平成14年11月に母子及び寡婦福祉法等を改正し、母子家庭が十分な収入を得ることができ、自立した生活をするができるよう、就業相談、職業能力向上のための訓練、効果的な職業あっせん、就業機会の創出等を実施するなど、就業面での支援体制の整備を促進するとともに、保育所への優先入所も法定化され、具体的な就業支援策⁵⁶を一層推進する。

(2) 起業におけるチャレンジ支援策

雇用・就業形態の多様化が進む中で、新たなチャレンジとして女性の起業への関心が高まっており、女性の起業支援を行うとする動きが活発になっている。行政、起業支援関係のNPO法人、民間企業などが様々な観点から女性の起業支援を進めている。

しかし、女性が自発性や創造性を発揮し、起業やSOHO・テレワークにチャレンジするには、さらなる支援策の充実が必要である。このため、次のような取組を進める。

ア. 創業塾、起業家支援セミナー等による能力開発支援、SOHO・テレワーク支援や女性起業家に対する低利貸付制度の実施等、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等関係省庁の起業家支援に関する取組を一層推進するとともに、地方公共団体においてもそのような取組の推進が期待される。

⁵⁶ 資料 66 母子家庭等に対する福祉サービス等の総合的な展開

イ. 情報を求める女性に対し、起業支援策関連の情報提供を効率的に行うため、関係省庁の連携・協力を図り、総合的な情報提供を行う。

例えば、「女性と仕事の未来館」等支援機関におけるセミナーや相談機能の充実、国、地方公共団体、女性センターなどが実施している起業支援策の総合的な情報提供、女性経営者の協力ネットワークの構築等の起業支援を一層充実するとともに、今後はセミナー受講者等の成功例、失敗例も含めてフォローアップを行い、情報提供を行うことが期待される。

また、女性起業家に関する統計が乏しいため、分析等が困難な現状を踏まえ、政府等の経営実態調査において女性起業家支援に資するような項目を含めた調査の見直しについての検討を行う。

さらに、内閣府において、米国、韓国をはじめ他国での起業家支援の情報を提供する。

起業家支援については、行政だけではなく、民間団体等においてもセミナーの開催、ネットワークの構築等様々な支援策が講じられている。このような活動にも期待したい。

(3)NPO法人におけるチャレンジ支援策

NPO法人等市民活動団体の中には、育児や介護等で長時間勤務が困難な者にも働きやすいよう、個人の状況に合わせた新たな就業形態を採っているところもある。このような働き方は、多様な働き方の一つとして注目され、女性の新たなチャレンジの選択肢として期待される。また、保健・医療、福祉等の分野をはじめ、NPO法人の活動は、将来の就業機会の拡大を促進させる側面も期待される。平成15年度においては、NPO法人の活動促進のため、税制が改正されることとなった。NPO法人が活動しやすくなるようにその他の制度的支援の充実が図られることを期待したい。

さらに、NPO法人等の活動に男女共に参加でき、また、その中で意欲や能力をいかせるような環境整備を進めるため、新しい活動の在り方を支援する。このため、NPO法人におけるチャレンジとしての好事例や支援事業等の情報収集及びホームページ等における情報提供を行う。

NPO法人好事例（NPO法人 たすけあい ゆい）

—「個人のニーズに応じた新しい働き方」を目指して—

男女を問わず、利用者もスタッフもその人の個々の生活、個性を尊重した関わり方をするのが基本理念であり、個々人が抱えている生活事情、望む働き方を考慮して、労働者の事情に合わせた働き方を提供している。非営利事業として、育児・介護事業を中心にを行っている。NPOを設立した先駆者としての経験をいかし、介護関連産業での起業方法についての指導も職業訓練校を通じて行っている。

(4) 農林水産分野におけるチャレンジ支援策

ア. 政策・方針決定の場や経営への参画

女性の政策・方針決定の場への参画や、農業経営への参画を推進するため、地域レベルでの男女共同参画推進目標の策定及びその達成に向けた意識啓発を行うとともに、ロールモデルとなる女性リーダーの活躍の場の拡大や世代を越えたネットワーク化の推進、次世代リーダーの育成、生産技術や経営能力向上のための支援、育児等と仕事の両立支援など、女性のライフステージに応じた支援を充実させる⁵⁷。

また、女性の経営における役割が適正に評価されるようにするため、家族経営協定の活用を図る。さらに、農業分野における男女共同参画を促す近代的な経営を導入するためにも、法人化の促進を行う。

イ. 活動の多面的展開

新たな活動として起業に挑戦する女性に対して、必要な技術・資金面での支援を図るとともに、企業的経営感覚を身につけたリーダーの育成やIT化の推進を通じて、女性による起業活動の高度化を支援する。また、農山漁村女性と消費者等との生産から消費までを通じた交流の場づくり等を推進する。

⁵⁷ 資料 67 農業・農村男女共同参画チャレンジ支援事業

(5) 研究分野におけるチャレンジ支援策

ア. 日本学術会議、国立大学協会等における提言や過去の様々な答申等⁵⁸を踏まえ、意欲と能力がある女性研究者が活躍できるような支援策について、人材育成の観点からも、科学技術・学術審議会等国の審議会等においてより具体的かつ実効性のある支援策が提言されることが期待される。また、科学技術基本計画等を踏まえ、総合科学技術会議においても、科学技術システム改革の一環として、女性研究者の環境改善に向けて、検討を進めることが期待される。

イ. 国公立だけでなく、民間も含めた研究機関においては、組織全体として男女共同参画に関する総合的な目標及び具体的計画を自主的に策定し、その推進状況をフォローアップするとともに、その結果を公表するように努めることを奨励する。

なお、目標及び具体的計画の策定の際には以下のような取組を積極的に行うよう努めることとする。

(ア) 男女共同参画を進めるため、各機関における委員会等意思決定機関の女性委員比率の拡大や男女共同参画推進担当機関を設ける。

(イ) 女性研究者が意欲や能力を十分に発揮できるようにするためには、人事選考を行うにあたっての透明かつ公正な評価システムの確立、流動性を高めるための任期制の促進及び透明性の高い公募制度の導入・定着を図るなど人事制度の仕組みの改善を徹底することが重要である。また、これらの取組によって、女性研究者の採用・登用等がどのくらい進んだかを評価、分析する。

⁵⁸ 資料 68 研究分野における男女共同参画に関する過去の提言等

資料 69 国立大学協会における取組

資料 70 学会における取組

(ウ) 女性研究者のロールモデルを提供、女性研究者のネットワークを形成するなどの支援を積極的に行う。

(エ) 女性研究者の割合が低い分野においては、その要因を分析し、改善策を検討する。特に、理工系分野においては、学校と大学等研究機関との連携事業(説明会、出前講座、オープンキャンパス等)⁵⁹に積極的に取り組む。

(オ) 女性研究者が研究を継続できる環境づくりを推進する。例えば、保育サービスの充実、出産・育児休業中の研究者に対して研究補助等のための代替要員の確保等研究補助体制の整備、研究費やフェローシップの受給者が一時的に研究を中断した場合の研究活動再開に対する支援、柔軟な就労形態の導入、女子学生、女性研究者増に伴う施設整備の見直し等を組織的に取り組む。

ウ. 国においては、これらの取組の支援として、好事例⁶⁰を紹介するとともに、必要な統計調査に協力する。

エ. 方針決定過程への女性研究者の参画として、競争的資金等の審査や学術論文の審査において、女性研究者が審査委員として積極的に登用されることが期待される。

(6) 各種団体におけるチャレンジ支援策

ア. 労働組合、経営者団体、協同組合、職業団体等各種団体において、男女共同参画に向けて様々な取組を積極的に推進するため、以下のような協力要請を行う。

⁵⁹ 資料 71 21世紀の新たな人材育成を目指して

⁶⁰ 資料 72 東北大学における男女共同参画推進に関する取組、資料 73 名古屋大学における男女共同参画推進に関する取組

(ア) 自主的な各種団体における女性役員の登用等のポジティブ・アクションや男女共同参画に関する政策提言や意識啓発等を推進する。内閣府においては、男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)などを通じ、情報及び資料を提供し、各種団体に対する自主的な取組の協力要請を継続的に行う。その際、他の団体等における好事例の紹介を行うとともに、男女共同参画に関する積極的な意見交換などに継続的に取り組むよう協力要請を行う。

(イ) 様々な分野におけるチャレンジ支援のため、特に女性の割合が少ない職業団体等に対して、女子学生・女子生徒に対し、ロールモデルを提示するような機会を積極的につくるよう協力要請を行う。例えば、職業団体として、学校から依頼があればロールモデルの役割を果たせるような人材を派遣できるよう協力体制を整備すること、女子学生・女子生徒向けに広報啓発活動を実施することなどが考えられる。

イ. 地方公共団体においては、各種団体における取組に資するような男女共同参画全般に関する統計調査・情報提供を積極的に行うよう期待される。

(7) 地域におけるチャレンジ支援策

女性がリーダーとなって活躍し、地域づくりに貢献している好事例が目される。例えば、福祉、子育て、防災・交通安全等に関する安全・安心のまちづくり、リサイクル等環境問題等に関して、地域コミュニティが主体的に取組を進めたり、住民参加型で行政と連携しながらの取組が進められている⁶¹。また、これらの活動の中から起業やNPO法人設立へと転化する事例が増えてきた。地方分権、広域行政化が進む中、住民が自主的に取り組む自治会等地域コミュニティの活動がより重要となるだろう。今後は、このような国民一人一人の生活に身近な地域活動への参加の機会が増えることが期待され、男女ともに

⁶¹ 資料 74 地域における取組事例

資料 75 滋賀県での自治会等における男女共同参画に関する取組

地域活動へ参画する姿勢が極めて重要となる。

また、政治分野では特に議会における女性の参画が極めて低い状況が見られるが、地域活動における様々な女性の経験や実績、アイデアが生かされることが地方分権時代における地域活性化を促す鍵である。政治分野における男女共同参画に向けて、女性の政治へのチャレンジとともに、チャレンジを可能にする環境づくりについて、政党や関係団体、地域住民の積極的な取組が期待される。

ア. 地域づくりにおける男女共同参画の視点の重要性を踏まえ、男女共に参画する地域づくり活動に資するような調査研究、好事例等情報提供等の充実を図る。このため、前述Ⅱ 1. (2) ウ. 「チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性」(ア)において指摘した情報提供システムの構築において、地域における活動の好事例や支援事業等紹介などの検討を行う。

イ. 男女が共に国、地方公共団体における政治、選挙制度、行政、社会の諸課題に主体的に関心を持ち、その解決にかかわっていけるような学習や情報を得る機会の一層の充実に努める。例えば、政治的、社会的課題を学ぶための講座等の課題設定の際に、行政、企業、学校、生涯学習センター、公民館等などの協力を得て、財政問題、環境問題、福祉等の課題を幅広く取り上げることとする。また、このような事業の好事例等や支援事業の情報収集及びホームページ等における情報提供を行う。

(8) 行政等におけるチャレンジ支援策

ア. 女性国家公務員の採用・登用の拡大については、男女共同参画会議において、平成13年度に重点的に実施状況を監視する施策として採り上げ、調査審議を行い、平成14年7月に内閣総理大臣及び関係各大臣に対する意見を決定した⁶²。本意見では、

⁶² 資料 76 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見(平成13年度)平成14年7月 男女共同参画会議

資料 77 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

- ・ 全府省が一体となって現状把握及び分析を行い、課題を認識した上で目標を掲げ、初めての具体的取組が開始されたことは評価できるが、各府省における取組状況は様々であり、女性国家公務員の採用・登用が進んでいないところは一層の努力が求められる
 - ・ 目標年次における数値目標を掲げ、計画的な取組を進めていく「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式など分かりやすい具体性のある内容を掲げることが、実効ある取組を進めていく上で重要である
- としている。国としては、今後とも、民間に先行して、同会議で決定された意見に添った一層の取組を平成17年度まで進める。さらに、その取組を評価したうえで、諸外国における取組⁶³を参考にしつつ、必要に応じて立法措置も視野に入れた検討を行う。

イ. 女性地方公務員⁶⁴の採用、登用、職域拡大及び能力開発については、各府省が進めている取組に関する情報提供等をあらゆる機会において積極的に行い、より一層積極的な取組を進めるよう要請する。

ウ. 独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対しては、国における取組等の情報提供等を行い、実情に応じた男女共同参画に係る計画を自主的に策定するよう協力要請を行う。

(9) 国際分野におけるチャレンジ支援策

国際的な分野における我が国の女性の活躍は目覚しく、国際連合、国連児童基金(ユニセフ)、国連教育科学文化機関(ユネスコ)等の日本人職員のうち女性が6割を超える国際機関がかなりある。

国際分野におけるチャレンジの支援としては、国際公務員については、平

資料 78 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の取組状況について(人事院:平成14年12月)

⁶³ 資料 79 「欧米主要国等における女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けての取組～ポジティブ・アクションの展開～」
人事院 平成12年度年次報告書(抜粋)

⁶⁴ 資料 80 女性公務員の登用状況について(都道府県・政令指定都市)、
資料 81 女性管理職の登用状況について(市区町村)

成9年に外務省「邦人国際公務員の増強のための懇談会」⁶⁵から政府のバックアップと人材送込みの強化や広報・情報提供の拡充などの具体的提言がなされている。この提言等に基づき、外務省国際機関人事センターはホームページを新設し、国内外の邦人希望者に対する情報の提供と国際機関への応募促進・支援を拡充させている⁶⁶。

また、地域における国際交流活動に参加する女性の活躍も多い。国際化が進む中、身近な国際交流から世界的な活躍まで、様々なチャレンジへの選択肢としての可能性は大きく、また、活躍の場も多い。このような国際分野におけるチャレンジ支援策として、国、地方公共団体、NGO、NPO法人などそれぞれのレベルでの支援の充実を図る必要がある。

ア. 外務省国際機関人事センターが行うホームページやメール配信による国際機関への就職に関する情報提供の一層の充実を図る。

イ. 前述のチャレンジ支援のためのネットワーク等環境整備において指摘された、情報提供システムの構築において、外務省国際機関人事センターによる国際公務員に関する情報提供や地域における国際交流活動に関するネットワーク、支援事業等の紹介等を行う。

⁶⁵ 資料 82 平成9年「邦人国際公務員の増強のための懇談会」報告書(抜粋)

⁶⁶ 資料 83 国際機関の邦人職員増強について